

**ARTIKEL**

**PENGARUH BUDAYA DAN PERILAKU ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI  
KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BIMA**

**MARWAN**



**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR  
2019  
BIMA**

# **PENGARUH BUDAYA DAN PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BIMA**

**MARWAN**

“Dibimbing oleh Dr. H. Herman, M.Pd. dan Dr.H. Muhamad Guntur , M.Si.”  
Universitas Negeri Makassar

**ABSTRAK**, Tujuan Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) menganalisis dan mendeskriptifkan besarnya pengaruh budaya organisasi di kantor sekretariat daerah kabupaten Bima.,(2) Menganalisis dan mendeskriptifkan besarnya pengaruh perilaku organisasi di daerah Kabupaten Bima, (3) Menganalisis dan mendeskriptifkan besarnya pengaruh budaya organisasi dan perilaku organisasi terhadap kinerja ASN di kantor sekretariat daerah Kabupaten Bima.(4) Menganalisis dan mendeskriptifkan budaya organisasi di sekretariat daerah Kabupaten Bima, (5) Menganalisis dan mendeskriptifkan perilaku organisasi di sekretariat daerah kabupaten Bima,(6) Menganalisis dan mendeskriptifkan kinerja pegawai ASN di kantor sekretariat daerah kabupaten Bima.Sampel sebanyak 75 pegawai ditarik dengan *klaster random sampling* ditentukan dengan menggunakan tabel *Issac* dan *Michael*.Variabel terikat adalah kinerja guru sedangkan variabel bebas adalah Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).Analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Model analisis inferensial adalah regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan; (1) Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ASN Di kantor sekretariat daerah kabupaten Bima kategori cukup tinggi. (2) Besar pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja ASN di kantor sekretariat daerah kabupaten Bima kategori cukup tinggi (3) Besar pengaruh budaya organisasi dan perilaku organisasi terhadap kinerja ASN di kantor sekretariat daerah kabupaten Bima sangat tinggi. (4) Budaya organisasi di sekretariat daerah kabupaten Bima, berada pada kategori cukup tinggi (5) Perilaku organisasi di sekretariat daerah kabupaten Bima, berada pada kategori cukup tinggi. (6) Kinerja pegawai ASN di sekretariat daerah kabupaten Bima, berada pada kategori cukup tinggi.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi, Kinerja Aparatur Sipil Negara.

**ABSTRACT**,This study quantitative research witch corellation approach. The study aims at (1) analyzing and describing the amount of influence of organizational cultur in the Bima district secretariat office. (2) analyzing and describing the influence of organizational behavior on the performance the State Cipil Apparatus in the Regional secretariat office district of Bima. (3) analyzing and describing the influence of organizational Cultur and organization behavior on the performance the State Cipil Apparatus in the Regional secretariat office district of Bima (4) ) analyzing and describing the influence of organizational cultur on the performance the secretariat office district of Bima (5) analyzing and describing the influence of organizational behavior on the performance the

secretariat office district of Bima (6) analyzing and describing the influence on the performance the State Civil Apparatus in the Regional secretariat office district of Bima. With the sample of 75 officials taken by employing cluster random sampling with Issac and Michael Table. The dependent variable was the office, performance and the independent variable Culture organizational, behavior organizational and the performance State Civil Apparatus in the Regional.

The analyses used in this study were statistical descriptive analysis and statistical inferential analysis. The inferential analysis model was sample regression and multiple regression. The results of the analysis indicate that. (1). Analyzing and describing the magnitude of the influence of organization culture in the Bima district secretariat office. (2) Analyzing and describing the magnitude of the influence of organization behavior in the Bima district secretariat office (3) The influence of organization culture and organization behavior secretariat office of Bima Regency. (4) Organization culture in the Bima district, is in the quite high Category (5) Analyze and describe organizational in the Bima district secretariat (6) Analyze and describe the performance of the state civil service organizations the Bima district secretariat.

Keywords : Culture organization, behavior organization, performance the State Civil Apparatus (SCP).

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah maupun swasta, ketelibatan SDM dalam sebuah instansi terimplementasi dalam bentuk kerja, pegawai atau karyawan. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintahan merupakan faktor penting bagi produktifitas atau kemajuan instansi yang bersangkutan tersebut. Bagaimana dengan canggihnya sarana dan prasarana suatu kantor, tanpa kinerja dan kehandalan pegawai (SDM) maka instansi perkantoran tidak dapat maju dan berkembang.

SDM keinginan juga memiliki keunikan yang bersifat dinamis, Keunikan disini adalah meskipun fungsi yang dilaksanakan sama namun dalam praktik dan penerapannya tidaklah sama persis, hal ini dengan terkait dengan karakter manusia itu sendiri serta di tunjang oleh budaya organisasi dan perilaku organisasi instansi dan lembaga. SDM dalam operasinya sangat dipengaruhi oleh dua hal yakni manusia dan organisasi.

Keinginan dan kebutuhan manusia di era globalisasi saat ini semakin

kompleks, sehingga tidak mungkin dapat dipenuhi oleh usaha sendiri. Oleh karena itu diperlukan wadah atau organisasi untuk merealisasikan kebutuhan dan keinginan yang ingin dicapai. Organisasi adalah suatu sistem perkumpulan formal berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang berkerjasama sama dalam mencapai tujuan tertentu. Tujuan dari organisasi itu harus jelas dan rasional, apa bertujuan untuk mendapatkan produktifitas kerja atau memberikan pelayanan. (*Publik organisation*)

Dalam kenyataan organisasi itu lebih dari pada sekedar rasionalitas. Organisasi dapat memiliki kepribadian juga seperti manusia pada umumnya. Ada yang kaku atau fleksibel tidak bersahabat atau suka membantu, ada yang inofatif atau konservatif. Budaya organisasi yang kuta akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggungjawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu yaitu melayani

masyarakat dengan perilaku organisasi yang baik.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok atau individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijawab, dipraktikkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi mememangankan hati pelanggan atau *stakeholder*.

Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai atau anggota dalam organisasi tersebut dalam berperilaku serta menyebabkan para pegawai atau anggota tersebut memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Perilaku organisasi yang selaras dengan kebijakan instansi kantor akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai sehingga kepuasan kerja itu dapat menjadi pemicu kinerja karyawan yang berkualitas sesuai harapan instansi tersebut. Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektifitas organisasi.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh instansi, maksud instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan - acuan dan pedoman yang harus dilakukan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik, dan motivator pegawai dalam

menjalankan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja. Suatu instansi atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh pegawai memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati. Selain dari budaya organisasi yang penulis jelaskan diatas, menurut Robbins (2010:50) kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi dalam mengembangkan perilaku organisasi.

Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam suatu organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Perilaku organisasi berfokus pada cara meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absen tanpa izin pegawai, perilaku menyimpang ditempat kerja dan meningkatkan perilaku kewargaan organisasi dan kepuasan kerja. Menurut Stephen P.R. Robbins-Timothy A. Judge (2008:1).

Perilaku organisasi menggunakan studi sistematis untuk meningkatkan prediksi perilaku yang hanya berdasarkan intuisi karena perilaku manusia berbeda-beda, kita harus menempatkan perilaku organisasi dalam kerangka kinerja organisasi dengan menggunakan variabel situasional untuk meninjau hubungan perilaku organisasi menyediakan banyak tantangan sekaligus peluang bagi para pemimpin organisasi atau bisa juga disebut dengan manajer, persoalannya bagaimana meningkatkan keahlian manajer dalam mengendalikan anggotanya untuk mengajari perilaku organisasi yang baik dalam kinerja organisasi.

Secara umum kinerja merupakan tingkat efisiensi serta inovasi dalam pencapaian oleh tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi (Robbins, 2010). Kinerja juga dicapai dengan baik. Kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dari definisi kinerja yang telah diteliti dan didefinisikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan penampilan untuk melakukan, menggambarkan, dan menghasiakan sesuatu. Hal tersebut secara kualitatif atau yang bersifat fisik dan nonfisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang mendasari pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Kinerja sebagai hasil karya seseorang yang ditimbulkan karena adanya beberapa atau variasi dari usaha orang tersebut, karena kemampuan dan pengalaman orang tersebut. Atas dasarnya bahwa kinerja memiliki nilai variasi yang berbeda, sehingga kinerja memiliki nilai variasi yang berbeda, sehingga kinerja memiliki beberapa dimensi, dibawah ini adalah dimensi-dimensi yang membangun suatu kinerja seseorang pegawai didalam sebuah organisasi, yaitu dimensi (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja (3) Pengetahuan; (4) kehandalan; (5) inisiatif (6) kreatifitas; dan (7) kerja sama (Robbins 2010:248)

Dalam organisasi publik atau pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan kata kelola pemerintah yang baik (*good government*) dan pemerintahan yang bersih (*clean government*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada yang berorientasi kepada pelayanan publik (*service public oriented*) salah satu tantangan bagi organisasi publik pada saat ini adalah pelaksanaan kinerja yang baik

dan jujur serta menghindari tindakan-tindakan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Dalam kedudukan dan peran Aparatur Sipil Negara (ASN), untuk melaksanakan dan menyelenggarakan untuk pembangunan pemerintahan untuk mencapai suatu usaha apa yang kemudian menjadi konstitusi Negara untuk mengamankan tujuan Nasional. Aparatur Sipil Negara merupakan instrumen pemerintahan yang andil dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai Aparatur yang loyal untuk menciptakan masyarakat yang madani dan taat ketentuan hukum, demokratis, makmur, adil dan bermoral dan etika yang tinggi. Pegawai Negeri adalah merupakan unsur Aparatur Negara yang memiliki harkat dan martabat untuk menjakan penyelenggaraan dan pelayanan publik yang secara sistematis yang mengabdikan terhadap masyarakat pada umumnya, sebagaimana telah diamanatkan oleh ideologi Negara republik Indonesia Pancasila dan Undang-undang 1945.

Pada peraturan pemerintah No 53 tahun 2010 tentang kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil pada ayat (1) adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan Undang-undangan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak di taati atau di langgar akan di jatuhkan hukuman kedisiplinan. Pegawai yang tidak mematuhi disiplin akan mendapatkan sanksi sesuai dengan teguran secara lisan peringatan dan tertulis samapai pemberhentian.

Pemerintah kabupaten Bima, juga banyak melakukan hak ringan, sedang dan unit pengakatan Aparatur Sipil Negara setiap tahunnya sesuai dengan kondisi kinerjanya. Banyak problema yang terjadi pada pemerintah ASN di kabupaten Bima yang tidak loyal dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pegawai ASN. Pada tahun 2018 lalu pemerintah kabupaten Bima langsung mengklaim tentang turunnya kinerja

ASN yang tidak loyal dalam berkinerja (Kenapa?).

Beberapa kasus yang telah dilanggar oleh pegawai itu sendiri seperti studi kasus yang pernah terjadi seperti molor waktu dalam pekerjaan, izin cuti yang berlebihan, kurang kedisiplinan dalam bertugas dan pertikaian antara sesama sekantor dan masih banyak kasus yang menjadi pelanggaran untuk kinerja ASN di kabupaten Bima sesuai dengan riset Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di daerah Kabupaten Bima. Berbeda pada awal tahun 2019 ini ada peningkatan kinerja sesuai dengan penyampain Bupati Bima Hj. Indah Damayanti Putri SE, pada pertemuan Apel di halaman kantor bupati Bima yang di rilis oleh media (Visioner Bima) bahwa pada tahun 2019 ASN di kantor sekretaris daerah kabupaten Bima ada kecendrungan, kemunduran kedisiplinan dan loyalitas dalam bekerja.

Peningkatan kinerja ASN di daerah kabupaten Bima seara totalitas bahwa kinerja ASN sangat ideal sesuai dengan fungsi kerja yang berbeda dan pada penyampainya tugas ASN adalah melayani, dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang berkualitas dan ASN juga telah diberikan oleh Negara jaminan kesejahteraan yang sangat tinggi untuk mengabdikan pada Negara dan menjunjung tinggi budaya dan perilaku organisasi yang sangat mendalam untuk meningkatkan kesejahteraan pelayanan masyarakat sesuai dengan Undang-undang dasar Negara Republik Indonesia.

Dalam pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Atas Undang-undang No 8 Tahun 1974 tentang Pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang di tentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negara, disertai tugas lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang

berlaku. ASN sebagai unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Hal ini bahwa ASN menjadi tumpuan dalam pelaksanaan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Berdasarkan kondisi masalah kinerja pada ASN di kabupaten Bima pada umumnya yang memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif tentang “Pengaruh budaya dan perilaku organisasi terhadap Kinerja ASN di kantor sekretaris daerah kabupaten Bima”. Masalah utamanya adalah bagaimana perspektif aktualisasi budaya dan perilaku organisasi terhadap kualitas kinerja ASN dalam mengembangkan organisasi.

#### **A. Rumusan Masalah.**

Kinerja daerah yang di dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara memiliki fungsi dan daya tarik untuk mengawal kerja- kerja lembaga organisasi atau instansi yang berkaitan dengan negara, sebagai penerapan implementasi Budaya dan Perilaku Organisasi kepada daerah tertentu.

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan di atas, maka masalah pokok pada penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi, perilaku organisasi dan kinerja pegawai. Dari masalah pokok tersebut disusun penulis pada penelitian sebagai berikut: Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ASN di kantor sekretariat daerah Kabupaten Bima. Seberapa besar pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja ASN di sekretariat daerah Kabupaten Bima. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan perilaku organisasi terhadap kinerja ASN di kantor sekretariat daerah Kabupaten Bima. Bagaimana Budaya organisasi di sekretariat daerah Kabupaten Bima. Bagaimana perilaku organisasi di sekretariat daerah kabupaten

Bima. Bagaimana kinerja pegawai ASN di kantor sekretariat daerah kabupaten Bima. Tujuan penelitian adalah untuk. Menganalisis dan mendeskriptifkan besarnya pengaruh budaya organisasi di kantor sekretaris daerah kabupaten Bima. Menganalisis dan mendeskriptifkan besarnya pengaruh perilaku organisasi di daerah Kabupaten Bima. Menganalisis dan mendeskriptifkan besarnya pengaruh budaya organisasi dan perilaku organisasi terhadap kinerja ASN di kantor sekretariat daerah Kabupaten Bima. Menganalisis dan mendeskriptifkan budaya organisasi di sekretariat daerah Kabupaten Bima. Menganalisis dan mendeskriptifkan perilaku organisasi di sekretariat daerah kabupaten Bima. Menganalisis dan mendeskriptifkan kinerja pegawai ASN di kantor sekretariat daerah kabupaten Bima.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

Hendry Fayol seorang industriawan Prancis menerbitkan bukunya pada 1919 yakni: *General and Industrial administration*. Yang banyak mempengaruhi pemikiran-pemikiran menajemen di Eropa. Dalam Pandangan-pandangannya di anggap sebagai suatu pikiran tentang organisasi administratif.. Fayol berpendapat bahwa semua organisasi terdiri dari unit atau subunit sebagai berikut: Aspek teknik dan komersial dari kegiatan pembelian, produksi, dan penjualan. Kegiatan-kegiatan keuangan Unik-unik keamanan dan perlindungan Penghitungan. Fungsi administrasi dari perencanaan, organisasi, pengarahan koordinasi, dan pengendalian. Teori administrasi Fayol di kenal dengan Orientasi sistem fungsional yang sangat berhasil dalam menciptakan batas-batas dalam pendekatan fungsional. Teori Struktural dari Max Weber. Max Weber adalah pemikir dalam ilmu sosial dari Jerman. Dua aspek kerja Weber yang relevan dengan perilaku organisasi yaitu: *Pertama*, seorang ahli ilmu sosial kegiatan tarik untuk menjelaskan preskripsi dari pertumbuhan organisasi yang besar.

*kedua*, ia terkesan akan kelemahan-kelemahan manusia dan pertimbangan yang kadang-kadang tidak realistis bahwa manusia mempunyai rasa emosi.

Teori Max Weber memiliki sifat: Adanya spesialisasi, atau pembagian kerja. Adanya hierarki yang berkembang. Adanya suatu sistem atau aturan dari suatu prosedur. Adanya hubungan kelompok yang impersonalitas Adanya promosi dan jabatan yang berdasarkan kecakapan.

## **Tosi, Rizzo and Carrol**

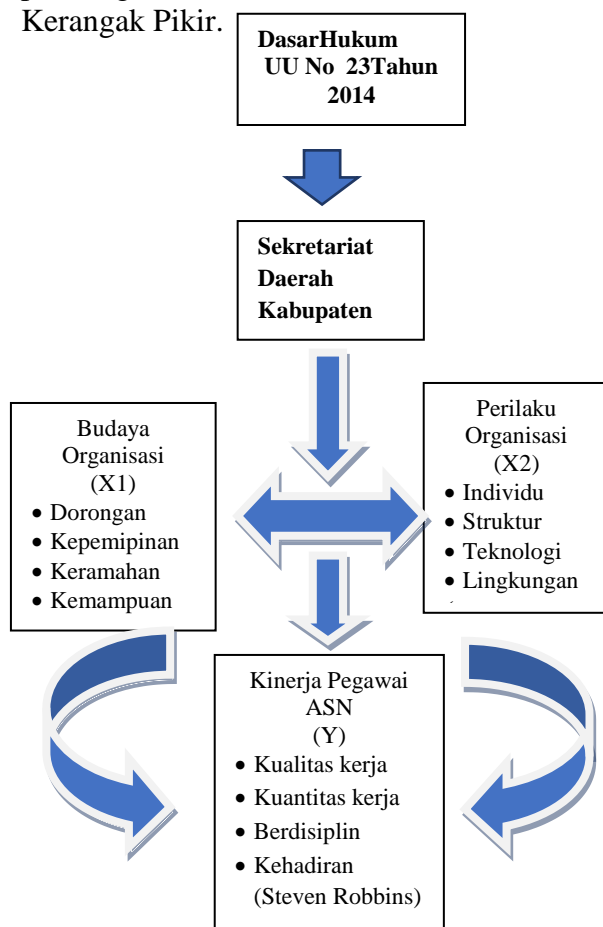
Budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan beraksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Teori ini mengemukakan tentang bagaimana menjalankan proses dan pematangan berpikir dengan menggunakan mekanisme metodologi yang memakai pendekatan epistemologi dalam keorganisasian.

### **1. Schein.**

Budaya organisasi adalah pola dasar yang di terima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, dengan membentuk perilaku organisasi yang mampu beradaptasi dengan lingkungan organisasi dalam membangun persatuan anggota-anggota organisasi tertentu. Pemahaman Schein, budaya organisasi meliputi asumsi, adaptasi, dan pelajaran. Ia lebih lanjut menetapkan bahwa suatu budaya organisasi mempunyai tiga lapisan. Lapisan *pertama*, yakni Meliputi benda-benda dan ciptaan yang kelihatan tetapi sering tidak meninterpretasikan. Satu laporan Tahunan, suatu laporan berkala, jarak pembagi antara anggota organisasi dan peralatan yang menggunakan benda-benda dan ciptaan. Pada lapisan kedua adalah nilai-nilai atau berbagi hal yang terpenting bagi orang. Nilai dasar, hasrat efektif atau keinginan. Dalam lapisan ketiga adalah asumsi dasar yang menceritakan pada individu bagaimana cara memandu perilaku mereka. Termaksud dalam lapisan ini menceritakan pada individu bagaimana untuk merasakan, berpikir

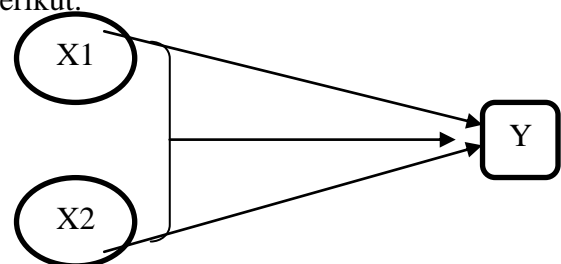
tentang, dan merasakan tentang pekerjaan, capaian tujuan, hubungan manusia capaian pada sesama anggota organisasi. Bila ditanyakan kepada sesama anggota organisasi tentang bagaimana menerapkan budaya organisasi pada tingkat organisasi lain, untuk mengenalkan tata cara penerapan budaya organisasi. Banyak dari perasaan seseorang dan persepsinya menjalankan roda organisasi untuk menopang tujuan organisasi sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya. Budaya suatu organisasi dapat juga memberikan aspek keteladanan yang jelas, sebagai contoh, empat perwujudan pada organisasi dalam berbagai hal (memakai atribut organisasi yang seragam), (menghargai pendapat, kritik dan saran dari organisasi lain), (menjalankan ideologi organisasinya masing-masing sesuai ketentuan organisasi yang mereka jalankan), (berbagi pemikiran dan mendiskusikan tentang permasalahan pada organisasi).

Kerangka Pikir.



## C.METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Deskriptif dengan pendekatan eksperimen, dimana penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Budaya dan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja ASN Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bima (NTB)``Lokasi penelitian ini di kantor sekretariat Daerah kabupaten Bima. Jln Lintas Sumbawa Bima, Dompu Nusa Tenggara Barat, dengan alasan karna, dikantor sekretariat daerah Bima masih kurang penerapan sistem budaya organisasi dan perilaku organisasi terhadap kinerja ASN, baik secara teori maupun secara praktek. Waktu Penelitian ini di rencanakan berlangsung selama 1 bulan Variabel Penelitian dan Desain Penelitian Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini yaitu: Pengaruh besar budaya organisasi terhadap kinerja ASN di sekretariat daerah kabupaten Bima (X1) Pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Bima (X2) Kinerja pegawai ASN di kantor sekretariat daerah kabupaten Bima (Y). Desain penelitian Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja ASN di sekretariat daerah kabupaten Bima dan Seberapa Besar pengaruh budaya dan Perilaku organisasi seara bersama-sama berpengaruh pada kinerja ASN di Sekretariat daerah kabupaten Bima dan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3.1 One Group Pretes – Kinerja ASN Keterangan: X1 : Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ASN di Sekretarat daerah Kabupaten Bima X2 : pengaruh Perilaku organisasi pada kinerja ASN di sekretariat daerah Kabupaten Bima Y: Kinerja ASN Di kantor sekretariat dearah kabupaten



Bima. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja ASN di Sekretariat daerah Kabupaten Bima dan Seberapa Besar pengaruh budaya dan Perilaku organisasi pada kinerja ASN di Sekretariat daerah Kabupaten Bima sebagai berikut: .Populasi dan Sampel Penelitian. populasi penelitian ini adalah Seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor sekretariat daerah kabupaten Bima. Dengan perincian sebagaimana tabel berikut ini.

Gambar 3.1 Tabel Jumlah Populasi

No.	Bagian-bagian Kantor SEKDA Kab. Bima	Jumlah Populasi (Orang)
1.	Administrasi Pemerintahan	13
1.	Organisasi Pemberdayaan Aparatur (OPA)	20
3.	Administrasi Pemerintahan Desa (PEMDES)	10
4.	Hubungan Masyarakat (HUMAS)	18
5.	Hukum	9
6.	Administrasi Kesejahteraan Rakyat (KESRA)	5
Total Populasi		75

Sumber tabel : Pegawai ASN Kabupaten Bima tahun 2019

Sampel Teknik penarikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengacu pada pada tabel yang di kembangkan oleh Isaac dan Michael (Sugiyono 2018 :149) Berdasarkan pada tabel di atas populasi 75 Orang ditentukan berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi, sehubungan dengan itu penelitian ini dengan populasi 75 Orang, menggunakan tingkat kesalahan 5 % maka diperoleh sampel 63. Selain dari data tabel, pembuktian data sampel penelitian ini di peroleh dari menggunakan rumus yaitu dengan teknik yang dikemukakan oleh Yamane dan Isaac and Michael. Rumus

Yamane ditunjukkan pada rumus 5.2 dan rumus Isaac and Michael ditunjukkan pada rumus 5.3. (Sugiyono 2018 : 149) dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (\text{Rumus Yamane})$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel yang diperlukan

N : Jumlah populasi

e : Tingkat

Definisi Operasional Variabel

1. Perilaku Organisasi (X2)

Perilaku Organisasi adalah Karakteristik Apartur Sipil Negara (ASN) dalam melakukan pekerjaan untuk menjalankan roda keorganisasian di kantor sekretariat daerah Kabupaten Bima.

2. Kinerja ASN (Y)

Kinerja ASN Adalah Kemampuan dan skil ASN dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai aparatur negara di daerah kabupaten Bima.

E. Instrumen Penelitian.

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam sebuah penelitian. Instrumen berupa kuesioner yang diisi oleh pegawai ASN dikantor sekretariat daerah kabupaten Bima terdiri tiga bagian sesuai dengan variabel yang akan diteliti berupa budaya organisasi, perilaku organisasi dan kinerja ASN instrumen yang digunakan untuk mengetahui hasil kinerja ASN yaitu :1. Angket.

Angket merupakan data yang menunjang yang digunakan untuk mengumpulkan untuk informasi terkait dengan respon atau tanggapan pegawai ASN. Sugiyono (2018:142) mengatakan bahwa kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya sesuai dengan variabel Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi dan Kinerja ASN. Ukuran yang dapat digunakan dalam skala Likert yang terdiri dari lima pilihan pernyataan yaitu: Sangat

Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skor yang digunakan adalah 1 sampai 5 pada tiap butir. Pada variabel Budaya organisasi, Perilaku organisasi dan Kinerja ASN, untuk skor 5 bila responden menjawab sangat setuju (SS), skor 4 bila responden menjawab setuju (S), skor 3 bila responden menjawab kurang setuju (KS), skor 2 bila responden tidak setuju (ST) dan skor 1 bila responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

#### 1. Skala Likert

Tabel 3.2 Penetapan Skor Jawaban angket Skala Likert Sugiyono, (2007:135)

No	Nilai	Kinerja	Tanggapan
1	5	Sangat Tinggi	Sangat Setuju
2	4	Tinggi	setuju
3	3	Sedang	Kurang setuju
4	3	Rendah	Tidak Setuju
5	1	Sangat Rendah	Sangat Tidak Setuju

Indikator instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah
Budaya Organisasi (X1)	a. Inisiatif	3
	Individual	3
	b. Toleransi	2
	Terhadap	6
	Tindakan	6
	Berisiko	3
	c. Kemampuan	2
	Bertumbuh dan Berkembang	
	d. Dorongan.	
	e. Kepemimpinan	
Perilaku Organisasi (X2)	f. Keramahan.	
	g. Kemampuan.	
	a. Sikap	4
	b. Loyalitas	3
	c. Individual	5
	d. Struktur	3

	e. Teknologi	3
	f. Lingkungan	3
Kinerja ASN (Y)	a. Kuantitas Kerja	5
	b. Kualitas Pekerjaan	5
	c. Kerja Sama	5
	d. Pemanfaatan Waktu	

#### Teknik Pengumpulan Data

##### 1. Angket

Angket (kuesioner) merupakan alat utama yang digunakan dalam mengumpulkan data/informasi yang terkait dengan budaya organisasi, perilaku organisasi dan kinerja ASN. Jenis angket yang digunakan angket tertutup, dimana pernyataan-pernyataan didalam angket memiliki alternatif jawaban atau responden kecuali yang lebih tersedia sebagai alternatif jawaban.

##### 2. Wawancara.

Proses mendapatkan keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan subyek dengan memakai panduan wawancara yang terstruktur dan sistematis. Dalam wawancara ini peneliti mengadakan komunikasi langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan instansi pemerintah khususnya untuk kantor sekretariat daerah kabupaten Bima.

#### H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan program SPSS 20 *for windows*. Tahap pelaksanaan analisis meliputi : (1) analisis deskriptif, (2) uji persyaratan analisis uji asumsi klasik dan (3) uji hipotesis.

##### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ini digunakan dalam mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variabel secara kategori, skor tertinggi dikurang skor terendah dan dibagi dengan jumlah interval kelas. Analisis data menggunakan bantuan program SPSS 20 *for windows* (Raharjo Sahid 2014)

## 2. Uji Persyaratan Analisis / Uji Asumsi Klasik

Uji persyaratan analisis / uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk analisis dengan teknik yang telah direncanakan. Analisis korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel X dan Y harus linear dan bentuk distribusi semua variabel harus berdistribusi normal.

### a. Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada posisinya.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20 *for windows*. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmorov-Smirnov* kriteria yang ditentukan adalah signifikan uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 atau 5% berarti berdistribusi normal (Muhidin 2007: 81).

### b. Uji Linearitas.

Uji linearitas dilakukan pada masing-masing variabel bebas dan variabel terikat dengan kriteria bahwa harga F hitung yang tercantum pada (*Deviasi From Linearity*) lebih dinyatakan bahwa bentuk regresinya linear. Dengan istilah lain, dan sebaliknya jika harga F hitung lebih kecil dari dari F tabel maka arah regresi tidak linear. Cara kedua adalah apabila nilai signifikannya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa uji yang dilakukan bersifat linear demikian pula sebaliknya (Muhidin, 2007 : 95)

### c. Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Sederhana

Sehubungan dengan latar belakang dan rumusan hipotesis penelitian, maka penggunaan analisis model regresi yang digunakan adalah model regresi sederhana. Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu :

$$Y = a + bX \text{ (Muhidin, 2007 : 188)}$$

Keterangan :

Y = variabel tidak terbatas

X = variabel bebas

a = Bilangan Konstan.

b = Bilangan Koefisien Prediktor.

Pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan program SPSS 20 *for windows*

### a. Uji regresi ganda.

Muhidi Ali, (2007 : 198) Analisis regresi berganda bertujuan untuk melihat nilai pengaruh dua atau lebih variabel dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan

Y = Nilai yang diprediksi

X = nilai variabel prediktor

a = bilangan Konstanta

b = Bilangan Koefisien prediktor

menguji hipotesis menggunakan bantuan program SPSS 20 (Muhidin 2007 : 199)

## D. Pembahasan Hasil Penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya analisis pengaruh antara ketiga variabel terikat dalam pengujian hipotesis seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, masih dalam perlukan pengkajian lebih lanjut untuk memberikan interpretasi keterkaitan antara hasil analisis yang telah dicapai dan membandingkan dengan teori-teori yang mendasari penelitian ini. Penjelasan ini diperlukan agar dapat diketahui kesesuaian antara teori yang dikemukakan dengan hasil penelitian.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi di sekretariat daerah kabupaten Bima, menunjukkan bahwa hasil sebesar 64 % berada pada kategori sangat tinggi 36% berada pada kategori tinggi, sedangkan untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada. Nilai rata-rata budaya organisasi sebesar 109.36, dengan standar deviasi sebesar 7.289 dan sebesar 53.125. Artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ASN sebesar 46,6% dan sisanya 53,4% kinerja ASN

ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

Budaya organisasi harus dipertahankan dan ditingkatkan dengan cara melatih pegawai ASN dengan berbagai keahlian dan bakat. Memberikan kesempatan kepada pegawai ASN dengan mengikuti Basic training dan seminar nasional maupun internasional yang berkaitan dengan budaya organisasi demi meningkatkan kinerja ASN di daerah sekretariat daerah Kabupaten Bima.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa perilaku organisasi di sekretariat daerah kabupaten Bima, menunjukan hasil sebesar 63% berada pada kategori sangat tinggi, 37% berada pada kategori tinggi, sedangkan untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada. Nilai rata-rata perilaku organisasi sebesar 86.01 dengan standar deviasi sebesar 5.364. Artinya terdapat pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja ASN sebesar 61,2% dan sisanya 38,8% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti oleh karena itu perilaku organisasi diterapkan oleh masing-masing pegawai ASN dengan cara memberikan implementasi baik secara teoritis maupun secara praktek pada sesama pegawai. Perilaku organisasi terhadap kinerja ASN menunjukan hasil yang positif dan signifikan. Hal ini relevan dengan penelitian Wirda dan Azra (2017) menunjukan pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini pula didukung oleh Menurut Robbins (2010:50) kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah perilaku organisasi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja ASN sekretariat daerah di Kabupaten Bima menunjukan hasil sebesar 68% berada pada kategori sangat tinggi, 32% berada pada kategori tinggi, sedangkan untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada. Nilai rata-rata kinerja ASN sebesar 88,46 dengan standar deviasi sebesar 6.176. Artinya terdapat pengaruh budaya

organisasi, perilaku organisasi terhadap kinerja ASN sebesar 63.9% dan sisanya 36,1% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu kinerja ASN harus dipertahankan oleh masing-masing pegawai ASN, dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai ASN untuk meningkatkan kompetensi keahlian dibidangnya masing-masing dan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan pengembangan karier bagi seorang pegawai ASN untuk senantiasa menjaga kinerjanya agar tetap baik. Hasil tersebut selaras dengan Robbins (2010:5)

1. Kinerja pegawai ASN disekretariat daerah kabupaten Bima berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebesar 68 %
2. Terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja ASN (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN. Pengaruhnya sebesar 46.6% pengaruh ini tergolong cukup tinggi hal ini diharapkan kepada pegawai ASN senantiasa memahami budaya organisasi sehingga kedepannya bisa mempengaruhi kinerja yang baik. Disamping memahami budaya organisasi yang ada, pegawai ASN juga dituntut untuk meningkatkan dan penguatan budaya organisasi sehingga memberikan makna yang baik terhadap kinerja pegawai ASN.

3. Terdapat pengaruh yang positif dari perilaku organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ASN (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan perilaku organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN. Pengaruhnya sebesar 61,2%, pengaruh ini tergolong cukup tinggi hal ini diharapkan kepada pegawai ASN senantiasa memahami perilaku organisasi sehingga kedepannya bisa mempengaruhi kinerja yang baik. Disamping memahami perilaku organisasi yang ada, pegawai ASN juga dituntut untuk meningkatkan dan penguatan perilaku organisasi sehingga

memberikan makna yang baik terhadap kinerja pegawai ASN.

4. Terdapat pengaruh yang positif dari budaya organisasi ( $X_1$ ), perilaku organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ASN ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, perilaku organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN. Pengaruhnya sebesar 63,9%, pengaruh ini tergolong cukup tinggi hal ini diharapkan kepada pegawai ASN senantiasa memahami budaya organisasi, perilaku organisasi sehingga kedepannya bisa mempengaruhi kinerja yang baik. Disamping memahami budaya organisasi dan perilaku organisasi yang ada, pegawai ASN juga dituntut untuk meningkatkan dan penguatan budaya organisasi, perilaku organisasi sehingga memberikan makna yang baik terhadap kinerja pegawai ASN.

#### **E. Pembahasan Hasil Penelitian.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya analisis pengaruh antara ketiga variabel terikat dalam pengujian hipotesis seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, masih dalam perlukan pengkajian lebih lanjut untuk memberikan interpretasi keterkaitan antara hasil analisis yang telah dicapai dan membandingkan dengan teori-teori yang mendasari penelitian ini. Penjelasan ini diperlukan agar dapat diketahui kesesuaian antara teori yang dikemukakan dengan hasil penelitian.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi di sekretariat daerah kabupaten Bima, menunjukkan bahwa hasil sebesar 64 % berada pada kategori sangat tinggi 36% berada pada kategori tinggi, sedangkan untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada. Nilai rata-rata budaya organisasi sebesar 109.36, dengan standar deviasi sebesar 7.289 dan sebesar 53.125. Artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ASN sebesar 46,6% dan sisanya 53,4% kinerja ASN ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

Budaya organisasi harus dipertahankan dan ditingkatkan dengan cara melatih pegawai ASN dengan berbagai keahlian dan bakat. Memberikan kesempatan kepada pegawai ASN dengan mengikuti Basic training dan seminar nasional maupun internasional yang berkaitan dengan budaya organisasi demi meningkatkan kinerja ASN di daerah sekretariat daerah Kabupaten Bima.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa perilaku organisasi di sekretariat daerah kabupaten Bima, menunjukkan hasil sebesar 63% berada pada kategori sangat tinggi, 37% berada pada kategori tinggi, sedangkan untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada. Nilai rata-rata perilaku organisasi sebesar 86.01 dengan standar deviasi sebesar 5.364. Artinya terdapat pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja ASN sebesar 61,2% dan sisanya 38,8% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti oleh karena itu perilaku organisasi diterapkan oleh masing-masing pegawai ASN dengan cara memberikan implementasi baik secara teoritis maupun secara praktek pada sesama pegawai. Perilaku organisasi terhadap kinerja ASN menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal ini relevan dengan penelitian Wirda dan Azra (2017) menunjukkan pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini pula didukung oleh Menurut Robbins (2010:50) kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah perilaku organisasi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja ASN sekretariat daerah di Kabupaten Bima menunjukkan hasil sebesar 68% berada pada kategori sangat tinggi, 32% berada pada kategori tinggi, sedangkan untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada. Nilai rata-rata kinerja ASN sebesar 88,46 dengan standar deviasi sebesar 6.176. Artinya terdapat pengaruh budaya organisasi, perilaku organisasi terhadap kinerja ASN sebesar 63.9% dan sisanya

36,1% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu kinerja ASN harus dipertahankan oleh masing-masing pegawai ASN, dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai ASN untuk meningkatkan kompetensi keahlian dibidangnya masing-masing dan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan pengembangan karier bagi seorang pegawai ASN untuk senantiasa menjaga kinerjanya agar tetap baik. Hasil tersebut selaras dengan Robbins (2010:5)

5. Kinerja pegawai ASN disekretariat daerah kabupaten Bima berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebesar 68 %

6. Terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja ASN (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN. Pengaruhnya sebesar 46.6% pengaruh ini tergolong cukup tinggi hal ini diharapkan kepada pegawai ASN senantiasa memahami budaya organisasi sehingga kedepannya bisa mempengaruhi kinerja yang baik. Disamping memahami budaya organisasi yang ada, pegawai ASN juga dituntut untuk meningkatkan dan penguatan budaya organisasi sehingga memberikan makna yang baik terhadap kinerja pegawai ASN.

7. Terdapat pengaruh yang positif dari perilaku organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ASN (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan perilaku organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN. Pengaruhnya sebesar 61,2%, pengaruh ini tergolong cukup tinggi hal ini diharapkan kepada pegawai ASN senantiasa memahami perilaku organisasi sehingga kedepannya bisa mempengaruhi kinerja yang baik. Disamping memahami perilaku organisasi yang ada, pegawai ASN juga dituntut untuk meningkatkan dan penguatan perilaku organisasi sehingga memberikan makna yang baik terhadap kinerja pegawai ASN.

8. Terdapat pengaruh yang positif dari budaya organisasi ( $X_1$ ), perilaku organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ASN (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, perilaku organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN. Pengaruhnya sebesar 63,9%, pengaruh ini tergolong cukup tinggi hal ini diharapkan kepada pegawai ASN senantiasa memahami budaya organisasi, perilaku organisasi sehingga kedepannya bisa mempengaruhi kinerja yang baik. Disamping memahami budaya organisasi dan perilaku organisasi yang ada, pegawai ASN juga dituntut untuk meningkatkan dan penguatan budaya organisasi, perilaku organisasi sehingga memberikan makna yang baik terhadap kinerja pegawai ASN.